

**山形県
保健師人材育成
ガイドライン**

平成31年3月

山形県



山形県保健師人材育成ガイドラン

平成 31 年 3 月

山形県健康福祉部健康づくり推進課

〒990-8570 山形市松波 2-8-1

電話 023-630-3278

はじめに

我が国は、世界に類を見ない少子高齢・人口減少の時代に突入し、地域住民は、大規模災害や新興・再興感染症、疾病構造の変化、貧困と健康格差など、新たな健康課題に直面しています。

住民が自らの健康を獲得し、健全な生活を維持していくためには、その課題解決に向けた直接的支援と、環境や制度に働きかける間接的支援の両輪が求められます。保健師は個人、家族、地域に働きかけながら、個別の課題やさらに地域の課題を解決し社会システムを整える活動を行ってきました。健康危機管理、虐待防止対策、自殺対策、生活習慣病対策、さらには地域包括ケアシステムの推進などの様々な課題にこそ、地域特性に応じた専門性の高い活動を展開していく必要があり、保健師の人材育成は重要であると認識しています。

山形県においては、平成 29 年 2 月、行政保健師が保健活動において目指す方向性を示した「山形県保健師活動指針」を策定しました。このたび、この指針に基づく活動を実践できる保健師を育成するため、「山形県保健師人材育成ガイドライン」を策定したところです。

本ガイドラインに基づいた保健師の人材育成が行われ、山形県保健師活動指針に基づく保健活動が展開されることにより、健康長寿日本一を目指した本県の取組みが推進され、県民一人ひとりが生涯にわたって、健やかで心豊かに暮らすことのできる地域社会が実現されることを願っています。

各自治体においては、本ガイドラインを基本に、保健師の人材育成について検討していただき、より一層保健師の人材育成に取り組んでいただくことを期待します。

最後に、本ガイドライン策定にあたり、多大な御尽力をいただきました保健師人材育成検討会委員及びワーキンググループはじめ関係者の皆様に深く感謝申し上げます。

平成 31 年 3 月

山形県健康福祉部長 玉木 康雄

目 次

第Ⅰ章 本ガイドラインの目的と人材育成のあり方	
1 人材育成の必要性	1
2 保健師を取り巻く課題と人材育成のあり方	1
(1) 個別性に配慮した人材育成	
(2) 組織全体で取り組む人材育成	
(3) キャリアラダーとリンクした研修体系の構築	
第Ⅱ章 保健師に必要な能力獲得の道筋	
1 キャリアラダーとは	5
(1) キャリアラダーの考え方	
(2) キャリアレベル	
(3) 活動領域と保健師に求められる能力	
2 各キャリアレベルの能力を獲得するために	8
(1) A1～A5レベルの保健師を育てる環境づくり	
(2) Bレベルの管理職保健師に求められるもの	
3 統括的な役割を担う保健師の育成	9
(1) 統括保健師と管理的立場にある保健師の相違	
(2) 統括的な役割を担う保健師に求められる能力と育成	
4 キャリアパスについて	11
(1) キャリアパスのメリット	
(2) キャリアパスとキャリアラダー	
第Ⅲ章 体系的な人材育成の推進	
1 人材育成の方法	13
(1) 職場研修 (OJT)	
(2) 職場外研修 (OFF-JT)	
(3) 自己啓発	
(4) ジョブローテーション	
(5) 人材育成を支える組織体制と関係者の役割	
(6) キャリアラダーに対応した研修体系の構築	

2	人材育成の推進体制	19
	(1) 県と市町村の連携推進	
	(2) 教育機関との連携	
3	人材育成の評価方法	21
	(1) 新規採用保健師の目標、教育方法の評価	
	(2) A-3以降の目標、教育方法の評価	
	(3) 人材育成体制の評価	
4	職場の支援体制—人材育成担当者のためのガイドライン—	22
	(1) 教育担当者の育成	
	(2) 新規採用保健師の育成	
	(3) 職場復帰支援（育児休業・長期休業取得者等）	
	(4) 職場内面接	
第IV章 人材育成のためのツールと活用方法		
1	キャリアラダーの活用	29
	(1) チェックリスト	
	(2) 活用方法	
2	人材育成支援シート	31
資料・様式		
【資料1】	自治体保健師の標準的なキャリアラダー	32
【資料2】	保健活動到達状況評価票	35
【資料3】	新規採用保健師1年目の人材育成の流れ	44
【資料4】	家庭訪問についての行動目標と到達時期の目安(新規採用保健師)	45
【様式1】	私の仕事シート	47
【様式2】	振り返りシート	48
【様式3】	目標設定シート	49
作成過程及び検討会委員等		50